

меры, не пользовались поддержкой электората. На смену приходившее правительство должно было или идти прежним непопулярным курсом или еще более ухудшать финансовую ситуацию, жить не по средствам, увеличивая долги, использовать дешевые кредитные ресурсы [10]. Уменьшение расходов стран-членов ЕС приводят к росту безработицы, следом растут выплаты пособий, снижается сбор налогов и государство снова должно брать кредиты, но уже под больший процент. В результате долг растет.

В ЕС властью обладают «олигархии бюрократов и технократов, лишенных какого-либо подobia демократической легитимности» [11]. Евросоюз политически зависим от США и введенные санкции против России это продемонстрировали. Представители европейского бизнеса выступают против санкций к России, но политики продолжают их расширять. Вред от этих санкций наносится не только России, а, в первую очередь, европейским странам. Евро и общий рынок ЕС привели к ухудшению материального благополучия народонаселения, вырос разрыв социальной обеспеченности между бедными и богатыми, возросла несогласованность между странами. Все больше стран-членов ЕС начинают понимать, что для сохранения национальной независимости и самостоятельности нужно выходить из Европейского союза и зоны евро. Распад Евросоюза, как большой и искусственно созданной структуры вполне возможен. Уход от евро, возврат к своим национальным валютам также очевиден и для этого есть все условия.

Литература.

1. Европейское объединение угля и стали. Большая советская энциклопедия. [Электронный ресурс] URL: <http://dic.academic.ru/dic.nsf/bse/86461/Европейское> (дата обращения 21.02.2016 г.)
2. История единой европейской валюты. <http://www.globfin.ru/articles/currency/euro.htm> (дата обращения 16.02.2016 г.)
3. Курс доллара США (USD) к евро (EUR) онлайн на бирже Форекс (Forex). <https://www.calc.ru/forex-USD-EUR.html> (дата обращения 16.02.2016 г.)
4. Институты Европейского Союза. Википедия. [Электронный ресурс] URL: https://ru.wikipedia.org/wiki/Институты_Европейского_союза (дата обращения 21.02.2016 г.)
5. Щербакова Е. В 2014 году уровень безработицы в ЕС-28 несколько снизился по сравнению с 2012-2013 годами, составив 10,2%. [Электронный ресурс] URL: <http://www.demoscope.ru/weekly/2015/0657/barom05.php> (дата обращения 21.02.2016 г.)
6. Мир в цифрах. Безработица в ЕС. Май 2015 года. [Электронный ресурс] URL: <http://www.vesti.ru/videos/show/vid/652693/cid/360/#/video/https%3A%2F%2Fplayer.vgtrk.com> (дата обращения 23.02.2016 г.)
7. Мельникова К. Кризис солидарности. [Электронный ресурс] URL: https://www.lenta.ru/articles/2015/06/19/eu_crisis/ (дата обращения 23.02.2016 г.)
8. Бовкун О. В Словении для контроля над потоком мигрантов привлекли армию. [Электронный ресурс] URL: http://www.vladtime.ru/mirovaya_politika/472594 (дата обращения 23.02.2016 г.)
9. Сатановский Е.Я. Это и есть конец Европы. [Электронный ресурс] URL: <http://www.news.rx24.ru/raspad-evrosoyuza/satanovskij-eto-i-est-konec-evropy/> (дата обращения 15.02.2016 г.)
10. Захаров П.В. Причины и ключевые особенности европейского долгового кризиса // Проблемы национальной стратегии. – 2012. – 6 (15). – С. 145-164.
11. Паскенелли М. В истории Европы вновь наступает поворотный момент. [Электронный ресурс] URL: <http://www.vz.ru/world/2015/1/22/725653.html> (дата обращения 16.02.2016 г.)

УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ ЮРИДИЧЕСКОЙ ФИРМЫ

М.С. Усанин, студент группы 17Б20,

научный руководитель: Подзорова Е.А.

Юргинский технологический институт (филиал) Национального исследовательского

Томского политехнического университета

652055, Кемеровская обл., г. Юрга, ул. Ленинградская, 26

Важный компонент стратегии развития юридического бизнеса в юридических фирмах, где качество оказываемых услуг напрямую зависит от знаний и опыта сотрудников, эффективное управление персоналом должно быть одним из приоритетных направлений деятельности. Управление персоналом постепенно перестает быть чисто административной функцией. В настоящее время все больше

фирм придерживается концепции, в соответствии с которой функция управления персоналом является важнейшим компонентом стратегии развития юридического бизнеса.

Кадровая политика: общий подход. Изучение отчетов наших конкурсантов выявило много общего в их кадровой политике: сочетание привлечения молодых специалистов - выпускников вузов и опытных юристов со стажем работы; дифференцированный (адаптированный) подход к целевым группам сотрудников (генерирующие прибыль - юристы; поддерживающий персонал - функциональные менеджеры и технические работники) с одинаковым вниманием к каждой из них; построение внутренней кадровой работы в соответствии с грейдинговой системой, предполагающей создание матриц грейдеров (профессиональных профилей); подготовка кадрового резерва и обеспечение профессионального и карьерного роста сотрудников внутри компании; использование прозрачных систем оценки профессиональных знаний и навыков при аттестации сочетание материальных и нематериальных форм мотивации сотрудников. Важнейшим организационным аспектом управления персоналом служит разработка его научно обоснованных количественных и качественных параметров. Как стало ясно после изучения отчетов участников конкурса, во всех фирмах действует грейдинговая система с подробным описанием компетенций по каждому грейду. Чаще всего градация персонала идет по следующим ступеням: младший юрист, юрист, старший юрист, младший партнер, партнер, старший партнер.

В некоторых фирмах выделяются позиции руководителя отдела и руководителя практики. «Клеточки» грейдинговой матрицы имеют свое наполнение, закрепленное во внутренних документах компании и доступное каждому сотруднику. В соответствии с ним персонал может выстраивать перспективы профессионального развития и карьерного роста. Важно, что продолжительность работы не является обязательным критерием для перемещения на следующую позицию: качественный скачок зависит от личных деловых качеств, овладения соответствующим набором профессиональных знаний и навыков, выполнения служебных требований и достигнутых результатов.

Главным инструментом управления персоналом является аттестация сотрудников. Создание эффективной системы аттестации - задача не из легких. Такая система должна обладать прозрачностью, включать объективные критерии и при этом не быть излишне формальной. Как правило, аттестация в компаниях проходит раз в год, некоторые юридические фирмы осуществляют ее каждое полугодие. Формы аттестации различны, чаще это интервьюирование и анкетирование. В основе того и другого лежит специальный опросник, как правило, с несколькими десятками позиций по ключевым показателям эффективности работы юриста.

Планирование потребностей организации в персонале; его привлечение, отбор и оценка; повышение квалификации и переподготовка; управление карьерой; построение и организация работы на основе функциональных связей; стимулирование персонала; его социально-экономическая и правовая защита; управление затратами на персонал - таков далеко не полный перечень задач, которые необходимо решать в рамках кадрового обеспечения деятельности юридической фирмы. Управление персоналом постепенно перестает быть чисто административной функцией. В настоящее время все больше фирм придерживается концепции, в соответствии с которой функция управления персоналом является важнейшим компонентом стратегии развития юридического бизнеса.

Чаще всего градация персонала идет по следующим ступеням: младший юрист, юрист, старший юрист, младший партнер, партнер, старший партнер. В некоторых фирмах выделяются позиции руководителя отдела и руководителя практики. «Клеточки» грейдинговой матрицы имеют свое наполнение, закрепленное во внутренних документах компании и доступное каждому сотруднику. В соответствии с ним персонал может выстраивать перспективы профессионального развития и карьерного роста. Важно, что продолжительность работы не является обязательным критерием для перемещения на следующую позицию: качественный скачок зависит от личных деловых качеств, овладения соответствующим набором профессиональных знаний и навыков, выполнения служебных требований и достигнутых результатов. Главным инструментом управления персоналом является аттестация сотрудников. Создание эффективной системы аттестации - задача не из легких. Такая система должна обладать прозрачностью, включать объективные критерии и при этом не быть излишне формальной.

Привлечение новых сотрудников. Пополнение персонала идет по двум направлениям: привлечение молодых специалистов - выпускников вузов и опытных юристов, имеющих профессиональный стаж. В первом случае основной формой работы является сотрудничество с ведущими юридическими вузами и факультетами. Практически никто не отказывается от обращения в авторитетные кадро-

вые агентства, некоторые ведут собственную внутреннюю базу кандидатов, используют рекомендации сотрудников и менеджеров своей компании. Для опытных специалистов помимо чисто материального приобретения в виде зарплаты большего размера и конкурентного социального пакета важны наличие благоприятного рабочего климата, условий работы, максимально соответствующих принципам work&life balance, возможность быстрого карьерного роста в той или иной практике, освоение новой специализации, максимальное раскрытие личных способностей и реализация профессиональных качеств. Нельзя не отметить еще один ресурс, активно используемый для демонстрации потенциальным сотрудникам преимуществ работы в конкретной юридической фирме, - ее веб-сайт. Именно с его посещения многие претенденты начинают свое знакомство с компанией. Здесь можно получить исчерпывающую информацию об ее истории, направлениях деятельности, составе команды, условиях труда и имеющихся вакансиях.

Профессиональный рост. Неотъемлемой составляющей управления персоналом является построение системы, обеспечивающей непрерывный профессиональный рост сотрудников. Она включает индивидуальное планирование профессионального развития и карьерного роста. Основная форма их реализации - корпоративные учебные центры. На обучение и переподготовку персонала юридические фирмы тратят значительные средства из своего бюджета. В случае необходимости помимо собственных специалистов из числа наиболее квалифицированных сотрудников к преподаванию привлекаются и внешние специалисты на основе конкурсного отбора. Формы обучения и переподготовки персонала разнообразны. Чаще всего это модульное обучение - семинары по отдельным темам и внутренние тренинги, направленные на развитие профессиональных навыков. Они могут проводиться как в офисе, так и за его пределами (так называемые ретриты).

Мотивация персонала. Методы мотивации сотрудников делятся на две общепризнанные категории: материальные и нематериальные. К материальной мотивации относятся системы премирования и социальные пакеты. Помимо традиционных видов премирования (за качество, объем и сложность выполняемой работы, привлечение новых клиентов и получение новых поручений от уже существующих, количество выставленных клиенту и подлежащих оплате часов) во многих компаниях предусмотрено материальное стимулирование инициативы и реализации инновационных мероприятий, направленных на развитие фирмы; размещения публикаций в СМИ; участия в профессиональных организациях, законодательских процессах и научных исследованиях; наставничества; деятельности pro bono и даже оказания помощи государству в решении отдельных национально значимых задач.

Литература.

1. Арутюнов, В.В. Управление персоналом: учеб. пособие /В.В. Арутюнов, И.В. Волынский. – Ростов-на-Дону, 2009. – 448с.
2. Боронова, Г.Х. Психология труда. Конспект лекций/Г.Х. Боронова, Н.В. Прусова. – М.: Эксмо, 2008. – 160 с.
3. Веснин, В. Р. Управление персоналом. Теория и практика: учебник /В.Р. Веснин. – М.: ТК Велби, Изд-во Проспект, 2011. – 688 с.
4. Дятлов, В.А. Управление персоналом: учеб. пособие / В.А. Дятлов.- М.: ПРИОР, 2009. – 365 с.

ВЛИЯНИЕ МОТИВАЦИИ СТУДЕНТОВ К ОБУЧЕНИЮ, ЗАНЯТИЯМ СПОРТОМ НА ТРУДОВУЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ

*Д.А. Беккер, Е.Н. Дечков, П.Н. Короп, И.В. Таскаев, студенты группы СТ-6,
научный руководитель: Борисова Н.М.*

*Юргинский техникум агротехнологий и сервиса
652050 Кемеровская область, г.Юрга, ул. Шоссейная, 100*

E-mail: borysova@mail.ru

Вопросы мотивации и стимулирования персонала организации являются ключевыми в науке об управлении людьми — управлении персоналом. Исследования в этой области проводились многими учеными.

Интерес к проблемам мотивации и стимулирования возник еще до появления теории управления как науки. Научному изучению причин активности человека положили начало великие мыслители древности — Аристотель, Гераклит, Демокрит, Лукреций, Платон, Сократ.